



Segreterie Nazionali

Comunicato alle lavoratrici e ai lavoratori della Società Atlantia

A seguito dell'incontro tenutosi lo scorso 10 dicembre tra le Segreterie Nazionali e la Direzione di Atlantia sono state siglate due importanti e innovative intese.

La prima riguarda la regolamentazione del lavoro agile (Smart Working) e la flessibilizzazione della prestazione lavorativa in termini di orario di lavoro.

A tale proposito le Parti, prendendo a riferimento l'esito di un'indagine condotta dalla società, in forma anonima, tra tutti i suoi dipendenti e cogliendo i suggerimenti emersi dalla stessa, hanno convenuto, in via sperimentale, di fissare due giornate di lavoro agile a settimana, al fine di mantenere un giusto equilibrio tra le esigenze organizzative e produttive della Società e quelle di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, avendo la giusta attenzione anche alla necessità degli stessi di mantenere adeguati livelli di socializzazione nel luogo di lavoro.

Recependo integralmente sia le previsioni del CCNL Autostrade e Trafori, sia i contenuti del protocollo condiviso sottoscritto dalla Parti sociali a livello nazionale lo scorso 7 dicembre, l'accordo prevede che in regime di lavoro agile al dipendente vengano garantiti, tra le altre cose: la necessaria dotazione di strumenti informatici; trattamenti retributivi analoghi a quelli previsti in "presenza"; il diritto alla disconnessione oltre che nella fascia 20-08 dei giorni feriali, e di 24 ore di sabato, domenica e festivi, di 4 ore al giorno nei giorni lavorativi.

Riguardo all'orario di lavoro, basandosi sul principio della reciproca fiducia, si è convenuto di flessibilizzarlo anche in presenza, lasciando al dipendente la facoltà di organizzarsi la giornata lavorativa, nel rispetto delle previsioni contrattuali in materia, nonché di eventuali specifiche esigenze organizzative dell'azienda.

L'altra intesa riguarda la definizione di un nuovo accordo di secondo livello, che supera quello applicato fino ad oggi derivante dalla contrattazione di ASPI, a partire dalla definizione di un sistema retributivo aziendale, che oltre alla retribuzione prevista dal CCNL Autostrade e Trafori, definisce una retribuzione fissa legata al ruolo effettivamente svolto in azienda, nonché una parte importante di retribuzione variabile aggiuntiva a quella fissa.

Il sistema di retribuzione del personale è articolato in due parti (una fissa e una variabile), è basato sul principio della non discriminazione o della non disparità a vario titolo (genere, età, disabilità, etnia o nazionalità) e, ferme restando alcune specificità, mette sullo stesso piano tutti i dipendenti della Società, che siano dirigenti, quadri o impiegati.

La quota variabile è subordinata al raggiungimento di obiettivi legati ai risultati economico finanziari della società, alla sostenibilità ambientale, sociale e di buon governo, ai risultati delle aree organizzative di appartenenza del dipendente, ed è in parte erogata sotto forma di MBO (utile anche ai fini del calcolo del TFR), che però non potrà essere inferiore a quanto fino ad ora percepito sotto forma di PDR, in parte sotto forma di assegnazione di azioni della Società.

Riguardo alla contrattazione di secondo livello nel suo complesso, oltre a riconfermare gli impegni contrattuali legati al Fondo Pensione ASTRI e all'Ente Bilaterale EBiNAT, viene definito un sistema retributivo aggiuntivo definito "in natura" che, tramite un sistema di welfare molto articolato, prevede: in aggiunta alla polizza sanitaria integrativa già nota, anche un'assicurazione sulla vita a favore dei dipendenti; un "Piano welfare" attuato mediante l'erogazione di 2000 euro annui da utilizzare sulla piattaforma flexible benefit, attualmente attiva con Doubleyou, utili per l'acquisto di beni e servizi, così come previsto dalle norme di legge in materia; il rimborso delle spese sostenute per l'acquisto di abbonamenti al trasporto pubblico su Roma e Milano; il ticket restaurants (12 euro giorno).

Merita una menzione particolare l'impegno di Atlantia a riconoscere ai neolaureati in stage un'indennità di 1200 euro mensili, oltre al ticket restaurants sopra richiamato.

Gli accordi sindacali sottoscritti vanno nella direzione auspicata dalle Parti, riconfermando l'assoluto valore di un sistema di relazioni industriali basato sulla compartecipazione e sulla condivisione degli obiettivi, e consentono di conseguire gli obiettivi attesi in termini di sviluppo e valorizzazione dei livelli occupazionali, delle professionalità e del benessere economico e organizzativo dei dipendenti, con coerenza rispetto ai principi della equità, della non discriminazione e della sostenibilità ambientale ed etica.

Le Parti si incontreranno nei prossimi mesi sia per monitorare le due intese, sia per sviluppare il nuovo protocollo sulle Relazioni Industriali.

Roma, 27 dicembre 2021

Le Segreterie Nazionali